



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 001739-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 14316-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : YELITZA SANCHEZ ORTIZ
ENTIDAD : GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
 TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de los actos administrativos contenidos en el Oficio Nº 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, así como el Oficio Nº 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 15 de agosto de 2024, emitidos por la Dirección de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Salud La Libertad; por haber inobservado el principio de legalidad y deber de motivación.*

Lima, 9 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- De lo expuesto en el Oficio Nº 000385-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 3 de abril de 2024, se aprecia que la señora YELITZA SANCHEZ ORTIZ, en adelante la impugnante, solicitó a la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en adelante la Entidad, la continuidad de la modalidad de teletrabajo debido a que se encuentra al cuidado de su menor hija de 7 meses y que su puesto de labores es teletrabajable.
- Asimismo, en el citado Oficio también se observa que la Oficina de Administración de la Entidad, a través del Oficio Nº001571-2023-GRLL-GGR-GRS-OAD, le autorizó a realizar **teletrabajo total** del 1 de enero al 31 de marzo de 2024, posteriormente amplió la continuidad del plazo de esta modalidad del 1 de abril al 31 de diciembre de 2024.
- Con Oficio Nº 000469-2024-GRLL-GGR-GRS-SGPGT, del 27 de mayo de 2024, la Sub Gerencia de Promoción de la Gestión Territorial solicitó a la Oficina de Administración de la Entidad el retorno de seis (6) servidoras que se encontraban laborando bajo la modalidad del teletrabajo, entre estos de la impugnante, manifestando que su pedido se debe a la “necesidad de servicio” de la UTF Salud Ambiental y Ocupacional de la Sub Gerencia de Promoción.
- Así, mediante Oficio Nº 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, la Oficina de Administración de la Entidad comunicó a la impugnante que en

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





atención de lo expuesto en dicho documento **resolvió revertir** la prestación de servicios de teletrabajo a trabajo presencial, de conformidad con el literal a) del numeral 3.2 del artículo 3º de la Ley Nº 31572 que especifica que el teletrabajo se caracteriza por ser de carácter voluntario y reversible.

5. Con escrito de fecha 16 de junio de 2024 la impugnante solicitó a la dirección de la Oficina de Administración de la Entidad que reconsidere lo decidido en el Oficio Nº 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD y que se le permita realizar teletrabajo total, alegando principalmente que es madre primeriza de una hija de un (1) año de edad aproximadamente a quien está amamantando (lactancia exclusiva).
6. Con Oficio Nº 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 15 de agosto de 2024¹, la Oficina de Administración de la Entidad comunicó a la impugnante que la Sub Gerencia de la Promoción de la Gestión Territorial mantiene su posición de mantener el trabajo presencial de acuerdo con los argumentos expuestos en el Oficio Nº 000648-2024-GRLL-GGR-GRS-SGPGT

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Con escrito de fecha 9 de septiembre de 2024 la impugnante interpuso recurso de apelación contra el Oficio Nº 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD solicitando que se revoque y/o anule el acto impugnado, de acuerdo con los siguientes argumentos:
 - (i) El acto impugnado afecta el debido proceso y el deber de motivación.
 - (ii) No se tuvo en cuenta que la aplicación del teletrabajo es preferente y que tiene relevancia legal para las poblaciones vulnerables.
 - (iii) No se tiene en cuenta que existen diferentes causales que justifican que la impugnante se mantenga realizando labores bajo la modalidad de teletrabajo.
 - (iv) Se debió aplicar el teletrabajo preferente para el personal responsable del cuidado de niños, como es su caso.
 - (v) Se debió aplicar el teletrabajo preferente para el personal responsable del cuidado de personas con discapacidad, como es su caso.
 - (vi) Se debió aplicar el teletrabajo preferente para el personal responsable del cuidado de personas adultas mayores, como es su caso.
 - (vii) Se debió aplicar el teletrabajo preferente para el personal que pertenece a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, como es su caso.
 - (viii) La decisión de retorno al trabajo presencial viola el debido proceso en cuanto al procedimiento aplicado.

¹ Notificado a la impugnante el 16 de agosto de 2024.





- (ix) La decisión de la Entidad afecta el derecho a la no discriminación.
8. Con Oficio N° 000428-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD-UTF-PERS, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
9. Con Oficios N°s 038595-2024-SERVIR/TSC y 038596-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
- 12. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 95º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁵, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
- 13. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ El 1 de julio de 2016.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

14. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
15. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Sobre la modalidad de teletrabajo en el sector público

16. Al respecto, el 11 de septiembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo, en adelante Ley del Teletrabajo, la cual conforme a su artículo 1º tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.
17. En esa línea, en el artículo 2º de la citada Ley se precisa que su ámbito de aplicación abarca a las entidades establecidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, y a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública.
18. Por su parte, en el artículo 3º se precisa que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, caracterizada por el desempeño subordinado de dichas labores sin presencia física del servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.
19. Asimismo, respecto a las características del teletrabajo, el mencionado artículo señala:
 - (i) Ser de carácter voluntario y reversible.
 - (ii) Ser de forma temporal o permanente.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (iii) Ser de manera total o parcial.
 - (iv) Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
 - (v) Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
 - (vi) El lugar donde se realiza es de libre decisión del teletrabajador y los cambios de este previamente comunicados al empleador, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.
20. Con relación a las obligaciones del empleador, en el numeral 8.3 del artículo 8º de la referida Ley, se establece que el empleador está obligado a evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.
21. Respecto del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros, en el numeral 16.1 del artículo 16º del mismo cuerpo normativo, **se establece el fomento del teletrabajo en favor de la población vulnerable**, indicando que su realización será preferentemente en el personal "**en situación de discapacidad, gestante y en periodo de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave** (...)". (Subrayado nuestro)
22. En atención al teletrabajo realizado por la población vulnerable, el numeral 17.2 del artículo 17º de la Ley del Teletrabajo, señala las facultades que tienen los empleadores para implementar las siguientes medidas:
- a) *Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.*
 - b) *Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.*
 - c) *Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.*
 - d) *Además de las condiciones mencionadas en el presente artículo, lo dispuesto en la presente ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





23. En cuanto al procedimiento para el cambio de modalidad de los trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros, el artículo 30º del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en adelante el Reglamento, indica:

“(…)

- 30.1. *La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.*
- 30.2. *El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.*
- 30.3. *La realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley no habilita al/a la empleador/a público y/o privado a variar de manera unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo. (...).”*

24. En esa misma línea, el artículo 32º del Reglamento precisó lo siguiente:

“(…)

- 32.1. *Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; (...)*
- 32.2. *(...) En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento (...).”*
- 32.3. *De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/ de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, **teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo. (...).**” (Resaltado nuestro).*





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

25. En atención al párrafo precedente, respecto a la determinación por parte de la Entidad de los puestos teletrabajables, el artículo 35º del Reglamento considera que:

- (i) *Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información; cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados.*
- (ii) *Las entidades públicas definen los puestos objeto de teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el análisis que se realice de las funciones de los puestos. A modo enunciativo y no limitativo, podrían considerarse teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión, desarrollo, implementación y despliegue de sistemas de información y comunicaciones, infraestructuras, plataformas y servicios digitales, proyectos de gobierno y transformación digital, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios digitales y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales digitales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares. El ejercicio por los/as servidores/as civiles de las funciones enunciadas no conlleva a la variación automática de la modalidad actual de trabajo ni a la aplicación automática del teletrabajo para quienes las realizan.*
- (iii) *No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza.*
- (iv) *Ante la solicitud de un/a servidor/a civil de aplicar a un puesto teletrabajable, las entidades evalúan la solicitud además de las condiciones citadas las establecidas en el artículo 14 del citado Reglamento; adicionalmente, se podrán considerar como criterios la realización de estudios en el extranjero, previa evaluación de las funciones del puesto.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





26. Asimismo, en el artículo 36º del Reglamento, se establece además que para efectos de la implementación del teletrabajo en el sector público, las entidades, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, el titular de la entidad o el que haga sus veces, aprueba, mediante resolución, el **Plan de Implementación del Teletrabajo** que se formula de acuerdo a las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de la entidad pública y que debe contener, al menos, los siguientes aspectos:

- (i) *Criterios de identificación y listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35º del Reglamento de la Ley N° 31572 citado en el numeral precedente.*
- (ii) *El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.*
- (iii) *Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.*

27. Tal como se aprecia de las normas citadas, previa identificación por parte de las entidades de la administración pública de los puestos o actividades teletrabajables, los servidores civiles, en especial la población vulnerable, puede solicitar el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de trabajo presencial a teletrabajo, el mismo que deberá ser evaluado de forma objetiva por el empleador y que, en caso de denegatoria, fundamente las razones por las cuales no procede realizar el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo.

Sobre el principio de legalidad

28. El numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.*

29. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad⁶, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra

⁶ **Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho: (...) 24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe; (...)”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

30. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que este se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*.
31. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley Nº 27444.

Sobre el deber de motivación de los actos administrativos

32. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, **constituye un requisito de validez del acto administrativo**⁸ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública⁹; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso

⁷ Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(…)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(…)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 6.3 del artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444.

33. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444¹⁰. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma¹¹.
34. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que: *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*¹².
35. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”*¹³.

¹⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1. El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (...)”.

¹¹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14º. (...)”.

¹² Fundamento 2º de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 01480-2006- AA/TC.

¹³ Fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008- PHC/TC.





36. De igual manera, el máximo intérprete constitucional estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”*¹⁴. Así, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones se encuentra delimitado por los siguientes supuestos¹⁵:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas.

37. En virtud de la calificación antes descrita, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, el Tribunal Constitucional estableció lo siguiente:

*“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que **no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”***¹⁶.

(Resaltado nuestro)

38. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional¹⁷ señala, en términos exactos, lo siguiente:

*“El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, **que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.***

¹⁴Ibídem.

¹⁵Ibídem.

¹⁶Literal d) del fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.

¹⁷Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

*Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, **congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.***

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(...)

*En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que **la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad**, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.*

(Resaltado nuestro)

39. De lo antes expuesto, podemos concluir que, en aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa no desarrolle o no fundamente las razones mínimas que sustentan la decisión adoptada, el acto administrativo se podrá constituir como arbitrario e ilegal, al vulnerar el debido procedimiento y carecer de la debida motivación o contener una motivación aparente y, por tanto, correspondería la nulidad del acto administrativo.

Pronunciamiento sobre el caso materia de apelación

40. En el presente caso se observa que, mediante el Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, la Entidad comunicó a la impugnante su decisión de **revertir** la modalidad de teletrabajo total que venía desempeñando a trabajo presencial, a partir del 14 de junio de 2024, para lo cual expresó como sustento de su decisión, lo siguiente:

(...)

Por lo tanto, en atención a la normativa descrita y a los documentos de la referencia, se le comunica que, a partir del día viernes 14 de junio del 2024, se revierte la prestación de servicios de teletrabajo a trabajo presencial.”

(...).”

41. Al haber interpuesto reconsideración contra el Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, mediante el Oficio N° 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD la Entidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





comunicó a la impugnante que la Sub Gerencia de la Promoción de la Gestión Territorial mantiene su decisión de **revertir** la modalidad de teletrabajo total, señalando como sustento de su decisión lo siguiente:

“(…)

En ese sentido se comunica que, con oficio de la referencia b), la Sub Gerente de la Promoción de la Gestión Territorial mantiene su posición planteada de mantener el trabajo presencial, por los argumentos que contienen el mismo.

(…)”. (Sic)

42. De la revisión de los documentos obrantes en el expediente administrativo se aprecia que, la impugnante solicitó el cambio en la modalidad de la prestación de sus servicios, en atención a que se encuentra bajo el cuidado de su menor hija de aproximadamente un año (1) y que su puesto de labores es teletrabajable.
43. Es por ello que, ante dicha solicitud, la Entidad, a través del Oficio N° 001571-2023-GRLL-GGR-GRS-OAD, le autorizó a realizar **teletrabajo total** del 1 de enero al 31 de marzo de 2024, y posteriormente la continuidad del plazo de esta modalidad del 1 de abril al 31 de diciembre de 2024.
44. Sin embargo, con la emisión del Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, así como del Oficio N° 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, se dispuso la **reversión** del trabajo total de la impugnante, concretamente porque, la Subgerencia de Promoción de la Gestión Territorial de la Entidad solicitó mediante el oficio N° 000469-2024-GRLL-GGR-GRS-SGPGT el retorno de seis servidoras al trabajo presencial.
45. Así pues, de la evaluación realizada al contenido del Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, así como, del Oficio N° 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, se evidencia que la Entidad no ha identificado con precisión y claridad cuál es el supuesto de reversibilidad aplicable al presente caso, puesto que, no se evidencia que haya invocado alguno de los supuestos de reversibilidad que se encuentren previstos en su Plan de Implementación del Teletrabajo, apreciándose más bien, que únicamente se limita hacer alusión que la reversión del teletrabajo total de la impugnante responde al pedido realizado por la Subgerencia de Promoción de la Gestión Territorial.
46. En este orden de ideas, resulta importante acotar que, la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

“La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación”¹⁸

47. Con relación a ello, el Tribunal Constitucional precisa que, aunque la motivación del acto administrativo *“puede generarse previamente a la decisión -mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión”*, deberá quedar de todos modos consignada en la resolución a través de la *“incorporación expresa”*, de las razones de la entidad que aplica la sanción o de la *“aceptación íntegra y exclusiva”* de dictámenes o informes previos emitidos por sus instancias consultivas¹⁹.
48. Por consiguiente, en el presente caso, tanto en el Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, como en el Oficio N° 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, se advierte que la Entidad para sustentar la decisión de **reversión** del teletrabajo total de la impugnante se ha limitado hacer referencia a documentos emitidos por las unidades orgánicas de la misma, así como el marco legal que regula el teletrabajo en la Administración Pública; sin motivar cuales son las razones fácticas y jurídicas que justifican la adopción de esta decisión.
49. Frente a esta circunstancia corresponde manifestar que lo expuesto por la Entidad no resulta suficiente para sustituir el deber de motivación; en la medida que, dentro del contenido de los citados oficios no se advierte que la Entidad haya expuesto las razones fácticas y jurídicas que sustenten la decisión de reversión del teletrabajo total de la impugnante, como vendría ser la identificación del supuesto de reversibilidad previsto en el Plan de Implementación del Teletrabajo y, partiendo de dicha premisa desarrollar los argumentos por los cuales se explicaría como es que la impugnante ha incurrido en alguno de estos supuestos para que la Entidad disponga la reversión de su teletrabajo total.
50. En efecto, si bien, el numeral 9.4 del artículo 9° de la Ley del Teletrabajo prevé que, el empleador en uso de su facultad de directriz puede variar la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial, se exige que la misma debe responder a razones debidamente sustentadas, lo cual, en el presente caso no se evidencia, pues, la Entidad no solo no ha identificado el supuesto de reversibilidad aplicable a la impugnante, sino también, tampoco ha descrito en forma suficientemente motivada cuál es esa necesidad institucional que se busca satisfacer con el retorno de la impugnante al trabajo presencial.

¹⁸Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

¹⁹Todas las referencias al Fundamento 10 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

51. En este orden de ideas, es importante señalar que, con el fin de evitar la arbitrariedad la Entidad se encuentra en la obligación de exponer las razones fácticas y jurídicas que sustente su decisión. De ahí que, la sola invocación de normas y remisión a documentos emitidos en la Entidad no puede sustituir el deber de motivación, debiendo desarrollar los argumentos lógicos y razonables que le conllevaron arribar a una determinada conclusión.
52. Sin perjuicio de ello, corresponde precisar que, de lo revisado en el Oficio N° 000469-2024-GRLL-GGR-GRS-SGPGT, emitido por la Sub Gerencia de Promoción de la Gestión Territorial, tampoco se evidencia cuáles son esas razones que sustentan el pedido de retorno de la impugnante al trabajo presencial; en la medida que, se limita hacer una referencia genérica a la premisa de "necesidad de servicio", sin explicar cuál es el contexto que engloba la necesidad institucional que justificaría la decisión de la Entidad, esto es, cuáles son esos objetivos institucionales que se buscan cumplir con el retorno de la impugnante al trabajo presencial y que, estando en teletrabajo total no pueden ser satisfechos, análisis que no ha sido realizado por la Entidad en los actos administrativos cuestionados en esta instancia administrativa.
53. Por otro lado, conforme a lo establecido en el numeral 9.5 del artículo 9° de la Ley de Teletrabajo, en concordancia con el numeral 18.2 del artículo 18° del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, en caso la Entidad, varíe la modalidad de prestación de labores de presencial a teletrabajo o viceversa, deberá comunicar al trabajador con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles.
54. Dicho esto, se advierte que mediante el Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, se dispuso la reversibilidad de la modalidad del teletrabajo total realizado por la impugnante, disponiéndose su retorno al trabajo presencial, a partir del 14 de junio de 2024, lo cual evidencia que la Entidad no cumplió con el procedimiento de cambio de modalidad establecido en la norma. Por consiguiente, con la emisión de los actos administrativos cuestionados por la impugnante, la Entidad ha vulnerado el principio de legalidad y deber de motivación de los actos administrativos.
55. En ese marco, de los argumentos alegados por la Entidad no se aprecia que haya realizado la evaluación del **supuesto de reversibilidad** en el que se encontraría la impugnante.
56. Asimismo, se debe señalar que, en el marco de la aplicación de la Ley de Teletrabajo, corresponde a las entidades realizar la identificación de los puestos teletrabajables,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

evaluando los subcriterios y condiciones de las funciones del puesto conforme al Plan de Implementación de cada Entidad y, realizada dicha evaluación, corresponde que las Entidades analicen la aplicación del teletrabajo para la población vulnerable.

57. En esa línea, si los servidores solicitan el cambio de modalidad de trabajo, alegando un **supuesto de vulnerabilidad**, corresponde a la Entidad, en aplicación del procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable establecido en el artículo 32º del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, realizar:

- i) La evaluación y/o verificación del supuesto de vulnerabilidad en el que refiere encontrarse el servidor
- ii) La evaluación de la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la realización del teletrabajo y,
- iii) De ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto

58. Cabe tener en cuenta que, mediante Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha precisado lo siguiente:

“(…)

2.16 (...) **Así, luego de haber identificado y evaluado las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable.**

2.17 *Finalmente, la mencionada modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto se fundamenta en la especial protección que la normativa otorga a las poblaciones consideradas vulnerables; por lo que, habiéndose previamente evaluado la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, si sucede que la naturaleza de alguna función no permite que sea realizada mediante teletrabajo, entonces, las entidades públicas están facultadas para poder variar dicha actividad o función no teletrabajable del puesto. (...).”*

59. En ese sentido, cabe señalar que, para el caso de las personas consideradas como parte de la población vulnerable se encuentra prevista la posibilidad de que la Entidad pueda modificar alguna actividad o función que no sea compatible con la modalidad de teletrabajo, con la finalidad de priorizar su realización.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

60. Para el caso en específico, se advierte de la documentación remitida por la Entidad, que la impugnante, se encontraría dentro de cinco (5) de los supuestos de vulnerabilidad a la que hace referencia el numeral 16.1 del artículo 16º de la Ley de Teletrabajo, este es, (i) ser una madre en periodo de lactancia, (ii) ser responsable del cuidado de su hija de un (1) año de edad aproximadamente, (iii) ser responsable del cuidado de su hermana quien tiene la condición de discapacitada por retraso mental moderado, (iv) ser responsable del cuidado de su padres, quienes son adultos mayores de 73 y 75 años de edad respectivamente, además de (v) encontrarse en una situación de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes.
61. Al respecto, corresponde traer a colación el Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC, en el cual se precisa lo siguiente:

“(…)

- 2.7 *Además, el artículo 23 de la Constitución Política contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades, **es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.** Asimismo, el Estado peruano promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.*
- 2.8 *Siendo así, el Estado **regula una serie de derechos e implementa políticas públicas destinadas a promover el desarrollo y empleabilidad de las poblaciones vulnerables en el mercado del trabajo.** Al respecto, la parte considerativa del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante, el Reglamento), señala que esta modalidad especial de prestación de servicios beneficiará la empleabilidad de las poblaciones vulnerables.”*

(La negrita es agregada)

62. En esa línea resulta importante resaltar que el objeto de la Ley del Teletrabajo prevé lo siguiente:

“(…) tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.” (Subrayado nuestro).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

63. Por tanto, resulta posible concluir, que la Ley del Teletrabajo ha previsto la implementación preferente del teletrabajo a favor de la población vulnerable, estableciendo supuestos específicos que resulten aplicables, con la finalidad de promover el desarrollo de la empleabilidad y la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos.
64. En ese contexto, no se aprecia que la Entidad, al momento de decidir revertir el teletrabajo total de la impugnante, haya cumplido con emitir un pronunciamiento atendiendo a la condición vulnerabilidad en la que se encuentra, esto es, no ha basado su decisión en la evaluación y/o verificación del supuesto de vulnerabilidad alegado. Además de, no haber identificado que supuesto de reversibilidad previsto en su Plan de Implementación de Teletrabajo resulta aplicable a la situación laboral de la impugnante.
65. En ese contexto, esta Sala considera que el Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, así como el Oficio N° 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 15 de agosto de 2024, se encuentran afectados por las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444²⁰, en concordancia con el numeral 6.1 del artículo 6° del mismo cuerpo normativo, por lo que corresponde declarar su nulidad a fin de que la Entidad cumpla con garantizar el respeto al deber de motivación y principio de legalidad, debiendo retrotraerse el procedimiento para que la Entidad emita un nuevo acto administrativo.
66. Sin perjuicio de lo expuesto este Tribunal precisa que, a través de la presente resolución no está negando a la Entidad la posibilidad de que como empleador pueda disponer sobre su personal, las acciones administrativas de desplazamiento que considere pertinente; sino que estas deben realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes y estar debidamente sustentadas.
67. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo respecto a la inobservancia del deber de motivación y principio de legalidad, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por la impugnante en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

²⁰**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de los actos administrativos contenidos en el Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, así como el Oficio N° 1055-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 15 de agosto de 2024, emitidos por la Dirección de la Oficina de Administración de la GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD; por haber inobservado el principio de legalidad y deber de motivación.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del Oficio N° 000762-2024-GRLL-GGR-GRS-OAD, del 13 de junio de 2024, debiendo la GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora YELITZA SANCHEZ ORTIZ y a la GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD.

CUARTO.- Devolver el expediente a la GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Vocal
Tribunal de Servicio Civil

CP9

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

